

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI UKM FAKULTAS PSIKOLOGI  
DAN KESEHATAN UIN WALISONGO SEMARANG  
(Perspektif Psikologi)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata satu  
(S1) Psikologi



**Oleh:**  
**KHOLIQU L QULUB**  
**1507016058**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kholiqul Qulub

NIM : 1507016058

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM  
Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (Perspektif Psikologi).**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang  
dirujuk sumbernya.

Semarang, 6 Januari 2020.

Meterai Tempel  
ES186AHF153861539  
6000  
LIMA RIBU RUPIAH  
Buat Pernyataan,  
Kholiqul Qulub  
NIM : 1507016058



## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM  
Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

Penulis : Kholiqul Qulub

NIM : 1507016058

Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Psikologi.

Semarang, 07 Januari 2020

**Ketua Sidang,**

Drs. H. Darmu'in, M.Ag.  
NIP : 196404241993031003



**Sekretaris Sidang,**

Lainatul Mudzikiyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

**Penguji I,**

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.  
NIP : 197304271996031001

**Penguji II,**

Lucky Ade Sessiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.  
NIP : 198512022019032010

**Pembimbing I,**

Drs. H. Darmu'in, M.Ag.  
NIP : 196404241993031003

**Pembimbing II**

Lainatul Mudzikiyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

## NOTA PEMBIMBING

Semarang, 16 Desember 2019

Kepada  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan ;

Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (Perspektif Psikologi)

Nama : Kholiqul Qulub

Nim : 1507016058

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqasyah.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I



Dr. H. Darmuin, M.Ag.  
NIP. 196404241993031003

## NOTA PEMBIMBING

Semarang, 16 Desember 2019

Kepada  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan ;

Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (Perspektif Psikologi)

Nama : Kholiqul Qulub

Nim : 1507016058

Program Studi : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing II



Lainatul Mudzkiyyah, S.psi., M.Psi., Psikolog

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (Perspektif Psikologi)”**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna memnuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Banyak pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mendapatkan banyak bantuan, masukan, kritik, bimbingan serta saran-saran dari berbagai pihak. Baik bantuan moril dan materil, bimbingan ilmu pengetahuan maupun dorongan semangat yang tidak henti-hentinya diberikan. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,
2. Wening Wihartati, S.Psi, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si selaku Sekertaris Jurusan Psikologi,
3. Dr. H. Darmuin, M.Ag., selaku dosen wali sekaligus pembimbing I dan Lainatul Mudzkiyyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi, dan waktunya selama proses penyusunan skripsi,
4. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,

5. Orang tua tercinta, bapak Sujito dan ibu Umiyah beserta keluarga tercinta yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat,
6. Seluruh subjek penelitian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi instrument penelitian,
7. Sahabat-sahabat PMII Angkatan 2015 yang setia mendukung dan menemani, serta teman-teman Psikologi 2015 terutama Kelas Psikologi 2015 B yang selama ini berjuang bersama,
8. Sedulur-sedulur Teater Momen yang sudah memberikan hiburan disela-sela penyelesaian skripsi ini,

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 19 Desember 2019

Penulis,

Kholiqul Qulub

NIM: 1507016058

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Konseptualisasi Variabel Budaya Organisasi.....	10
B. Konseptualisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	19
C. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.....	25
D. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	29
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	29



C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	31
D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	36
G. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Subjek .....	45
B. Hasil Uji Asumsi .....	49
C. Hasil Analisis Data .....	51
D. Pembahasan ... ..	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran-saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1.	Budaya Organisasi dan Dimensinya	17
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Budaya Organisasi	34
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Komitmen Organisasi	35
Tabel 4.	Respon Jawaban Pernyataan Skala	36
Tabel 5.	Uji Coba Validitas Budaya Organisasi	37
Tabel 6.	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	38
Tabel 7.	Uji Coba Validitas Komitmen Organisasi	39
Tabel 8.	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	40
Tabel 9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	41
Tabel 10.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	41
Tabel 11.	Uji Deskriptif	46
Tabel 12	Kategorisasi Skor Budaya Organisasi	46
Tabel 13	Kategori Skor Budaya Organisasi	47
Tabel 14	Kategori Skor Komitmen Organisasi	48
Tabel 15	Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi	48
Tabel 16	Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 17	Hasil Uji Linearitas	50
Tabel 18	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	51

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
Gambar 1	Kerangka Berpikir	27

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
Lampiran 1	Skala Uji Coba	62
Lampiran 2	Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian	70
Lampiran 3	Daftar Riwayat Hidup	73

## **MOTTO**

***“Ngintiro, Nanging Ojo Sampe Kintir”***

# Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang (Perspektif Psikologi)

Kholiqul Qulub

## Intisari

*Setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, yang awalnya dibentuk oleh para pendiri organisasi dan selanjutnya akan berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi itu sendiri. budaya yang dinamis pada organisasi kemahasiswaan menjadikan beberapa anggota organisasi mahasiswa dengan mudah keluar dari organisasi yang sedang diikutinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi kemahasiswaan, khususnya unit kegiatan mahasiswa. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 dari anggota dan pengurus UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode 2017-2018. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan analisis korelasi dengan bantuan SPSS versi 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ( $r = 0,439$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa semakin positif budaya organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya.*

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Mahasiswa.

## *Abstract*

*Each organization has different characteristics, which were originally formed by the founders of the Organization and will further develop according to the development of the Organization itself. The dynamic culture of student organizations has made it easy for several members of the organization to get out of the organization. This research aims to determine the relationship between organizational culture and the commitment of student's organization, especially the students ' activity unit. The subject in this study amounted to 75 from members and managers of the UKM Faculty of Psychology and Health UIN Walisongo Semarang in the period 2017-2018. Sampling methods use purposive sampling techniques. Data collection uses organizational cultural scale and organizational commitment scale. Data analysis uses correlation analysis with the help of SPSS version 22.0 for Windows. The results showed there was a positive relationship between organizational culture and organizational commitment ( $r = 439$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), which means that the more positive the organization's culture, the higher the level of its organizational commitment.*

*Keywords: organizational culture, organizational commitment, students.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Komitmen seseorang dalam sebuah organisasi selalu menjadi bagian paling penting sebagai modal untuk mengembangkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku yang sudah banyak dibicarakan dan diteliti. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen tinggi supaya organisasi dapat terus bertahan dan berkembang. Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan untuk bersikap loyal serta memberikan tenaga dan pemikiran kepada suatu organisasi.

Seorang anggota organisasi akan memiliki motivasi yang kuat untuk hadir dalam suatu organisasi jika anggota organisasi tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi bersama, Mowday, Porter, dan Steers (dalam Chairi, 2002: 1). Komitmen organisasi yang diharapkan menjadi suatu bentuk loyalitas justru bisa menjadi boomerang untuk organisasi itu sendiri, pasalnya jika individu dalam suatu organisasi tidak memiliki keyakinan atas sebuah perjanjian atau keterikatan, tidak mempunyai rasa memiliki dalam suatu organisasi maka individu tersebut akan dengan mudah untuk meninggalkan organisasi yang sedang diikutinya. Tetapi berbeda halnya jika individu memiliki keyakinan dan rasa memiliki yang tinggi akan sebuah organisasi, maka organisasi tersebut akan bertahan meskipun menghadapi masalah yang sulit sekalipun.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sikap kerja, di mana ia memiliki fungsi yang positif bagi organisasi. Menurut Daft. (2003: 11) komitmen organisasi



merupakan sikap utama yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Daft juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas dan keterlibatan penting bagi berkembangnya suatu organisasi. Kecil kemungkinan seorang pengurus atau anggota organisasi dengan tingkat komitmen yang tinggi akan meninggalkan organisasi yang sedang diikutinya, karena individu tersebut bekerja atas nama organisasi, bukan hanya mengatas namakan dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai penerimaan yang kuat dari individu terhadap misi atau tujuan organisasi, sehingga individu tersebut dapat memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan nilai-nilai organisasi serta berusaha untuk berkarya dan memiliki keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem tata nilai yang dimiliki semua organisasi. Moeljono (dalam Antonius, 2010; 24) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan dapat dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara kontinu dan berfungsi sebagai sistem perekat, serta dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki karakteristik berbeda-beda yang awalnya dibentuk oleh para pendiri organisasi dan selanjutnya akan berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi dan budaya organisasi juga mampu memusatkan perhatian secara tidak langsung kepada kinerja organisasi, baik itu organisasi *profit* atau *non profit*. Saat ini, terdapat berbagai macam bentuk organisasi, tetapi pada dasarnya dibedakan menjadi dua

bentuk yaitu organisasi *profit* dan organisasi *non profit*. Terdapat dua perbedaan dalam penerapan manajemen strategi pada organisasi *profit* dan *non profit*. Organisasi *profit* berorientasi pada nilai dan organisasi *non profit* berorientasi pada tujuan. Nilai organisasi *profit* (perusahaan dan industri) berdasar pada falsafah yang berisi tentang nilai persaingan bebas antar organisasi bisnis yang sejenis, melalui pendayagunaan semua sumber yang dimiliki untuk mencapai tujuan strategis, tujuannya adalah untuk mempertahankan serta mengembangkan eksistensi jangka panjang, melalui kemampuan meraih laba kompetitif secara berkesinambungan. Sedangkan organisasi *non profit* berdasar pada falsafah nilai-nilai pengabdian dan kesukarelaan, tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam masyarakat, Nawawi (dalam Wijayati, 2010: 24).

Organisasi Mahasiswa atau yang biasa disebut dengan organisasi kemahasiswaan dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu organisasi eksternal dan organisasi internal. Organisasi eksternal yaitu organisasi yang bergerak di luar kampus sedangkan organisasi internal yaitu organisasi yang berada dalam ruang lingkup universitas (Muslianti, Balkis, Said, 2018: 2).

Sebagai fakultas baru yang ada di lingkungan UIN Walisongo Semarang, Fakultas Psikologi dan Kesehatan juga membentuk beberapa organisasi Mahasiswa di mana organisasi ini merupakan bentuk organisasi *non profit* karena organisasi mahasiswa berorientasi pada tujuan keilmuan anggota organisasi itu sendiri. Organisasi yang dibentuk diantaranya yaitu: 3 Lembaga Eksekutif, yaitu DEMA-F (Dewan Eksekutif Mahasiswa-Fakultas), HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) Gizi, HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) Psikologi. 1 Lembaga Legislatif, yaitu Senat-F. Serta

6 UKM-F (Unit Kegiatan Mahasiswa-Fakultas) diantaranya yaitu; JAZWA yang bergerak dalam bidang keagamaan, ESENSI yang bergerak dibidang jurnalistik, TEATER MOMENTO bergerak dalam bidang seni, MASA yang bergerak dalam bidang bahasa, KPSR bergerak dalam bidang sosial, serta GEMA SC yang bergerak dalam bidang olah raga, masing-masing lembaga pada periode 2017-2018.

Berdasarkan kesepuluh Organisasi Mahasiswa yang ada di lingkungan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang, yang menjadi perhatian peneliti adalah kepengurusan yang ada ditatanan UKM-F, karena pada kepengurusan UKM-F tersebut memiliki jumlah pengurus dan anggota yang paling banyak dari lembaga eksekutif Fakultas, juga anggota organisasi yang paling banyak berhenti atau fakum dari organisasi yang diikutinya. UKM merupakan organisasi pengembangan kegiatan secara spesifik berdasarkan minat, bakat dan keterampilan tertentu mahasiswa di tingkat universitas. Sedangkan UKM-F yaitu organisasi pengembangan kegiatan secara spesifik berdasarkan minat, bakat dan keterampilan tertentu mahasiswa di tingkat fakultas. Seperti yang tertulis pada Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor 109 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, BAB XI UKM Fakultas Pasal 25 ayat 1. Kemudian apakah budaya organisasi kemahasiswaan khususnya yang berada di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang peraturannya lebih fleksibel, dinamis dan tidak mengikat tersebut menyebabkan adanya beberapa pengurus serta anggota yang fakum atau berhenti dari organisasi.

Keenam UKM-F masing-masing adalah, GEMA SC terdapat 47 pengurus dan anggota, dan yang tidak aktif terdapat 25 mahasiswa, KPSR ada 120 pengurus dan anggota, dan yang tidak aktif ada 101 mahasiswa, ESENSI terdapat 31 pengurus dan anggota, dan yang tidak aktif ada 7 mahasiswa, JAZWA terdapat 40 pengurus dan anggota, dan yang tidak aktif terdapat 30 mahasiswa, sedangkan Teater MOMENTO terdapat 40 pengurus dan anggota, dan anggota yang tidak aktif terdapat 7 mahasiswa, dan yang terakhir yaitu MASA ada 16 pengurus, dan seluruh pengurusnya tidak aktif (data diperoleh dari dokumen DEMA-F Fakultas Psikologi dan Kesehatan periode 2017-2018).

Konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang bermacam-macam, terdapat kesepakatan antara pemimpin organisasi dan anggota organisasi, terlebih lagi antara pendiri dan anggota. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku yang sesuai dengan organisasinya. Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya muncul pertanyaan, apakah komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang itu sendiri. Peran dari budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, kemudian bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumberdaya manusianya, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Budaya organisasi pada perusahaan lebih kompleks dan ketat, di mana dalam setiap unsur harus terpenuhi. Misalnya dalam hal kedisiplinan, dalam perusahaan diharuskan untuk

menyelesaikan proyek dalam waktu yang sudah ditentukan, karena jika tidak selesai pada waktu itu, risikonya akan ditanggung oleh karyawan itu sendiri. Kemudian seperti dalam hal inovasi, karyawan dituntut untuk berfikir se-inovatif mungkin supaya perusahaan yang sedang dijalankannya dapat berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan yang berjalan pada jenis bisnis yang sama.

Kemudian pada budaya organisasi mahasiswa yang dalam hal ini UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan, di mana aturan-aturan yang dibuat lebih dinamis sesuai dengan kebutuhan organisasi. Budaya yang dibentuk oleh para pendiri UKM-F juga tidak terlalu berbeda antar UKM-F yang satu dengan UKM-F yang lain, hal ini dikarenakan setiap UKM yang ada di Fakultas Psikologi dan Kesehatan didirikan oleh mahasiswa angkatan pertama yaitu 2015 dengan sumber daya manusia yang saat itu masih sangat terbatas. Mulai dari perekrutan anggota angkatan selanjutnya, penyusunan AD/ART, memberikan masukan dalam musyawarah kemahasiswaan, membuat program kerja yang sesuai dengan rencana strategis masing masing keilmuan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah budaya organisasi yang dibentuk oleh masing-masing UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo semarang periode 2017-2018 memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah yang akan diangkat adalah “Adakah hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen

organisasi pengurus dan anggota UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang”)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisai pengurus dan anggota UKM Faklutas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada bebrapa manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini. Adapun manfaat yang akan didapat yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan baru, sehingga dapat memperbaiki mutu berorganisasi mahasiswa

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi mahasiswa**

- 1) Dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah dalam bidang psikologi
- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan untuk meningkatkan produktifitas organisasi.

##### **b. Bagi institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif dalam usaha meningkatkan mutu organisasi mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

##### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sarana mengaplikasikan teori yang sudah didapat, pemahaman terhadap teori dan kondisi ril yang ada serta mengungkap secara valid, seberapa besar

hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pengurus UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode selanjutnya.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Demi menghindari terjadinya pengulangan hasil penelitian yang membahas permasalahan yang sama dari hasil penelitian sebelumnya, baik dalam bentuk penelitian skripsi ataupun dalam bentuk tulisan lainnya, maka dalam pembahasan ini penulis akan mendeskripsikan tentang hubungan antara permasalahan yang penulis teliti dengan penelitian terdahulu yang relevan. Yaitu penelitian dari:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fahmi (2016), dengan judul : *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT.X Yogyakarta*. Dengan hasil penelitian yang menginformasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan di PT.X Yogyakarta.

Kedua, penelitian dari Widyastuti (2009), dengan judul *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang* yang menunjukkan hasil adanya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Tanuwibowo dan Susanto (2014) Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra dengan judul *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan* dan menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan.

Keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arishanti (2009) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap kepuasan Kerja Karyawan* dan menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terkait. Diketahui pula bahwa rata-rata skor empirik dari setiap skala yang dibagikan pada subjek, menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi maupun kepuasan kerja yang dapat dikategorikan cukup tinggi.

Kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mubarak, (2013) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Periode 2012-2013* dan menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel penelitian.

Keenam yaitu penelitian dari Arzaq (2007) yang berjudul *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Ciputat*. Menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada subjek yang di teliti.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, peneliti menganggap perlu mengangkat tema penelitian tersebut karena penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian dalam *setting* organisasi kemahasiswaan, di mana organisasi kemahasiswaan tersebut bersifat kesukarelaan dan budaya yang dibentuk lebih dinamis. Beberapa penelitian sebelumnya juga belum ada yang mengangkat subjek penelitian yang akan dilakukan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konseptualisasi variabel Budaya Organisasi**

##### **1. Budaya Organisasi**

Sebagai makhluk sosial, anggota organisasi tidak bisa dilepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam berperilaku, bagaimana cara menggambarkan pekerjaan, serta bagaimana cara bekerja dengan anggota lain (*team work*). Setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi yang positif akan memacu arah gerak organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya jika budaya organisasi yang dibangun adalah budaya yang negatif, maka budaya tersebut juga akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi, (Kurniawan, 2013). Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi dan mendasari arti penting bagaimana pemahaman tentang budaya organisasi kepada orang-orang yang tergabung di dalamnya.

Robbins and Judge (2008: 256) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut bersama dan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci dijunjung tinggi oleh seluruh komponen organisasi.

Budaya organisasi adalah pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi.

Terdapat tujuh karakteristik utama yang dapat menjelaskan intisari dari budaya organisasi, (Robbins & Judge, 2015: 335-336). Ketujuh karakteristik tersebut adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada orang atau individu
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

Definisi-definisi lain dari mulai yang paling sederhana sampai yang kompleks diantaranya adalah sebagai berikut (Sobirin, 2002: 7):

- a. *Deal and Kennedy* (1982: 4) “*the way we do things around here* – cara kita melakukan sesuatu disini”
- b. *Hofstede* (1980) “*collective mental programming* – pemrograman mental secara kolektif”
- c. *Davis* (1984) “Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi”
- d. *Schein* (1983, 1984, 1985, 1990, 1997) “Budaya adalah pola asumsi - asumsi dasar yang digali, ditemukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah

adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti bisa berfungsi dengan baik dan oleh karenanya dianggap benar, sehingga pola tersebut diajarkan kepada anggota-anggota baru organisasi sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir dan bertindak dalam mengatasi masalah tersebut”

Dapat diketahui dari beberapa pengertian di atas yaitu, budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan - kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Bisa jadi, antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama.

Taufik (2017: 192) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam organisasi. Budaya dapat menghasilkan rasa emosional bagian yang *intangibile* dari organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mewujudkan kesuksesan suatu organisasi. Berbagai cara dan strategi akan dilaksanakan suatu organisasi demi diterapkannya nilai-nilai dan budaya yang mereka anut. Meski budaya organisasi dianggap penting, seorang manajer dan anggota organisasi dianjurkan untuk tetap memastikan apakah budaya organisasi tersebut sesuai dengan lingkungannya.

Berorganisasi juga dapat diambil dari nash Al Quran ataupun ketauladanan Rasulullah Saw dalam berperilaku. Secara nash, Allah swt berfirman dalam Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ۚ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur

seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya* yakni untuk menegakkan agama-Nya *dalam* bentuk satu barisan yang kokoh dan saling berkaitan serta menyatu jiwanya dengan penuh kedisiplinan, *seakan-akan mereka* yakni kokoh dan saling berkaitan satu dengan yang lain bagaikan *bangunan yang tersusun rapi*.

Kata (صفا) *shaffan* / *barisan* merupakan sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada pada satu wadah yang kokoh lagi teratur. Kata (مرصوص) *marshush* / *berdempet* dan *tersusun* dengan rapi. Ayat ini menjelaskan bahwa kekompakan anggota dalam suatu kelompok, didasari oleh adanya kedisiplinan yang tinggi serta kekuatan mental dalam menghadapi berbagai ancaman dan tantangan, sebab dalam pertempuran pun – apalagi pada zaman sekarang – pasukan tidak harus menyerang atau bertahan dalam bentuk bertahan dalam satu barisan, Shihab (2002; 190-191).

Ayat Al-Qur'an di atas memberikan pelajaran bagi kita terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

Seringkali akibat terlalu menjunjung tinggi sebuah nilai dan budaya organisasi, biasanya (seorang pendiri organisasi), organisasi dapat terjebak pada semacam pengultusan. Organisasi harus menghindari terjadinya pengultusan serta memiliki budaya yang adaptif dan

fleksibel, tetapi tetap dapat dipegang oleh masing-masing individu untuk mengembangkan organisasi tersebut.

## **2. Fungsi Budaya Organisasi**

Bagi organisasi, budaya organisasi memiliki fungsi tersendiri. Menurut Sutrisno (2019: 7) pada sisi fungsi, budaya organisasi berfungsi sebagai:

- a. Menjadi pembeda, antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan identitas bagi anggota organisasi
- c. Mempermudah timbulnya komitmen organisasi yang lebih luas daripada kepentingan anggotanya sendiri.

Sedangkan pada sisi sosial, budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu organisasi dengan memberikan standar yang jelas dan tepat tentang apa yang harus dilakukan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk menciptakan sistem kendali untuk menentukan sikap serta perilaku anggota organisasi, (Gordon dalam Sutrisno, 2019: 7).

Budaya organisasi memiliki empat fungsi dasar, diantaranya yaitu:

- a. Sebagai identitas dan mampu menambahkan komitmen organisasi pada anggota organisasi,
- b. Sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota organisasi,
- c. Memberikan penguatan atas nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi,
- d. Menjadi alat pengontrol atas perilaku anggota organisasi (Nelson dan Quick dalam Moeljono 2004: 16).

Demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk merekatkan sistem sosial antar anggota organisasi,

juga berfungsi sebagai alat atau sistem untuk menentukan perilaku dari anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati bersama.

### 3. Elemen Kunci Budaya Organisasi

Nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang dianggap penting, nilai merupakan *standart* individu yang melekat, yang dapat mempengaruhi pertimbangan moral, bagaimana kita merespon orang lain, serta komitmen yang berorientasi kepada individu maupun organisasi. Nilai-nilai yang digunakan merupakan kunci untuk mengembangkan sebuah budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan, nilai-nilai yang dibahas merupakan nilai-nilai yang dapat diterapkan dan dianut bersama, yaitu nilai yang dimiliki setiap orang, dan yang dijadikan sebuah prioritas.

Sementara simbol-simbol merupakan sesuatu yang dapat menjelaskan atau menunjukkan sesuatu yang lain. Seperti halnya beretika dalam berpenampilan dapat menunjukkan tingkat formalitas tertentu. Juga sama halnya dengan sebuah logo, di mana logo dapat mempengaruhi persepsi pelanggan dan karyawan.

Sedangkan cerita-cerita, baik yang diucapkan maupun tertulis digunakan oleh anggota organisasi untuk membuat rasa pengalaman dan mengekspresikan perasaan dan kepercayaan mereka. Cerita sering juga merefleksikan tema dasar, misalnya, budaya organisasi mendukung prinsip persamaan hak, keamanan atau ketidakamanan, dan pengawasan atau kurang pengawasan.

Kepahlawanan, pahlawan adalah sebuah model peran dari organisasi. Pahlawan juga karakter utama dalam organisasi, dalam tindakan mereka, dengan karakter dan dukungan budaya organisasi, mereka menekankan nilai apa yang diharapkan perusahaan untuk diterapkan (Taufik, 2017: 192-193).

Budaya organisasi merupakan seperangkat tingkah laku, kerangka psikologi utuh, dan perasaan yang dapat dipelajari dan dialami serta harus dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi, (Osborne & Plastrik dalam Furqon 2012: 3). Definisi lain mengenai budaya organisasi yaitu bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, baik dari sistem ataupun makna bersama yang diterapkan (Robbins dalam Furqon 2012: 3).

Mengenai budaya yang kuat, para anggota setuju pada pentingnya nilai dan memegangnya dengan teguh dan penuh antusias. Budaya yang kuat, mendorong perusahaan untuk bekerja sama, meningkatkan komunikasi dan memperbesar komitmen organisasi. Untuk membangun budaya yang besar, seorang pemimpin organisasi harus menganggap bahwa budaya yang sudah dibentuk itu dengan serius.

#### **4. Konteks Dari Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki konteks dan tema yang beragam, tetapi umumnya akan mengacu pada beberapa hal yang umum. Beberapa muncul seperti table berikut, O'Relly, Chatman, & Caldwell (dalam Taufik (2017:194).

**TABEL 1**  
**Budaya Organisasi dan Dimensinya**

<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Karakter dari Dimensinya</b>
Inovasi	<i>Experimenting, opportunity seeking, risk taking, few rule, low cautiousness,</i>
Stabilitas	<i>Predictability, security, rule oriented</i>
Menghormati orang	<i>Fairness, tolerance</i>
Memperhatikan secara perinci	<i>Precise, analitik</i>
Berorientasi tim	<i>Collaboration, people oriented</i>
Agresif	<i>Competitive, low emphasis on social desirability</i>

Mewujudkan suatu budaya organisasi tidaklah mudah, salah satu penyebabnya yaitu karena begitu banyaknya orang yang membawa nilainya masing-masing. Kemudian, yang kedua karena budaya organisasi berdasarkan asumsi yang dianut masing-masing individu, karena nilai-nilai dan asumsi begitu sulit diukur, maka budaya organisasi sulit diterapkan. Ketiga, walaupun dapat diukur, banyak model budaya organisasi yang kurang tepat menggambarkan situasi dalam organisasi.

Budaya dalam konteks Psikologi, Luthans & Doh, (dalam Sufyah, 2015: 42) budaya didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan yang dapat diperoleh oleh semua orang dan digunakan untuk menggambarkan pengalamannya serta menimbulkan perilaku sosial. Lebih lanjut Griffin & Moorhead (dalam Sufyah, 2015: 44) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama yang dapat membantu orang lain dalam suatu organisasi dalam memahami tindakan mana yang dianggap dapat diterima dan yang dianggap tidak bisa diterima.



## 5. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat berkembang dengan berbagai cara, tetapi prosesnya seringkali melibatkan langkah-langkah sebagai berikut, Luthans (dalam Sari 2013: 30) :

- a. Seorang pendiri memiliki ide untuk sebuah perusahaan baru
- b. Kemudian pendiri tersebut membawa masuk satu atau beberapa orang untuk menjadi kelompok inti untuk berbagi visi bersama pendiri perusahaan tersebut
- c. Kelompok inti serta pendiri mulai bertindak secara serasi untuk menciptakan nilai-nilai atau budaya organisasi
- d. Kemudian membawa atau mengajak orang lain masuk ke dalam perusahaan tersebut lalu diajarkannya budaya organisasi atau nilai-nilai yang sudah dijalankannya kepada anggota baru tersebut.

Proses terbentuknya budaya organisasi sebagai berikut, Tika (dalam Mulyadi, 2018: 117) :

- a. Terjadinya interaksi antara pimpinan organisasi atau pendiri organisasi dengan anggota organisasi
- b. Interaksi tersebut menghasilkan ide yang selanjutnya akan diubah menjadi artefak, nilai-nilai, serta asumsi
- c. Kemudian artefak, nilai-nilai, serta asumsi tersebut diimplementasikan dalam berperilaku sehingga menjadi suatu budaya organisasi
- d. Demi mempertahankan budaya organisasi lalu dilakukanlah pembelajaran kepada anggota baru dalam organisasi.

Tebentuknya budaya organisasi dimulai dengan interaksi antara pimpinan organisasi untuk menemukan ide yang selanjutnya membentuk atau menyusun nilai-nilai yang bisa diterapkan kemudian nilai-nilai tersebut diajarkan kepa anggota baru dalam organisasi, sehingga nilai-nilai tersebut dijadikan sebuah acuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

## **B. Konseptualisasi variabel Komitmen Organisasi**

### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu bentuk tingkah laku dalam organisasi yang sering dijadikan sebagai objek penelitian, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini dikarenakan sebuah organisasi akan membutuhkan seorang individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi supaya organisasi bisa terus bertahan dan berkembang. Greenberg dan Baron (1993) menjelaskan bahwa seorang anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah anggota organisasi yang cenderung stabil dan produktif, sehingga pada akhirnya organisasilah yang akan diuntungkan.

Komitmen merupakan suatu kemampuan dan kemauan untuk menyeimbangkan antara perilaku individu dengan prioritas, kebutuhan, serta tujuan organisasi. Hal tersebut juga melingkupi bagaimana cara untuk bisa mengembangkan tujuan atau bahkan memenuhi kebutuhan organisasi di mana lebih memprioritaskan turjuan organisasi dari pada kepentingan, Soekidjan (2009).

Komitmen organisasi merupakan salah bentuk sikap seorang anggota organisasi yang ditunjukkan karena adanya kepercayaan serta penerimaan yang tinggi terhadap organisasi dalam menilai tujuan dan keinginan yang kuat demi kepentingan suatu organisasi, dan juga keinginan yang kuat untuk loyal dalam organisasi, (Zahreni, 2018: 11). Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi itu sendiri, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, dan ketertarikan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi, (Yani, 2015).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang anggota organisasi yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (dalam Darmawati & Herlina, 2013: 12) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu pada seorang individu.

Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah, seorang guru merupakan seorang tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, dalam menjalankan tugasnya, guru sebagai pendidik mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Griffin (dalam Darmawati & Herlina, 2013: 12), komitmen organisasi adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan seorang anggota organisasi atas nilai-nilai atau budaya organisasi yang diterapkan, kerelaan seorang anggota organisasi membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi anggota organisasi terhadap suatu organisasi. Apabila seorang anggota organisasi merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai atau budaya organisasi yang ada, maka anggota organisasi tersebut akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat, (Rimata, 2014: 1-2).

## **2. Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer & Allen (dalam Yanto, 2013: 16-19) merumuskan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, dimensi tersebut yaitu:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Kontinuan
- c. Komitmen Normatif

Komitmen afektif merupakan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi anggota terhadap organisasinya, serta keterlibatan antara anggota dengan kegiatan yang ada pada organisasinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif tinggi akan terus menjadi

bagian dari organisasi tersebut karena anggota tersebut memiliki keinginan untuk itu.

Komitmen kontinuan merupakan bentuk kesadaran anggota organisasi bahwa apabila anggota organisasi meninggalkan organisasi, maka anggota tersebut akan mengalami kerugian. Anggota organisasi yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi, maka anggota tersebut akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kebutuhan akan hal tersebut.

Komitmen normatif merupakan perasaan akan adanya keterikatan dalam suatu organisasi yang diikuti. Anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi bagian dalam organisasi tersebut karena merasa terikat dengan organisasi tersebut.

Ketiga dimensi tersebut lebih tepat untuk menyimpulkan tentang penjabaran komitmen organisasi, hal ini dikarenakan oleh hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri.

### **3. Level Komitmen Individu dalam Organisasi**

Menurut Reichers (dalam Zahreni 2018: 13-14), level dari komitmen anggota organisasi pada organisasi terdiri dari:

a. Level (*higher level*)

Pada tingkat level ini, komitmen organisasi dibuktikan dengan tingkat penerimaan yang tinggi terhadap sistem nilai suatu organisasi serta berusaha untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

b. Level menengah (*moderate level*)

Pada tingkat level ini, komitmen organisasi dibuktikan dengan tingkat penerimaan yang beralasan, mengenai tujuan serta nilai organisasi yang sama baiknya dengan adanya usaha untuk bertahan dalam suatu organisasi.

c. Level terbawah (*lower level*)

Pada tingkat level ini, komitmen organisasi dibuktikan dengan kurang adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai yang terkandung dalam organisasi atau kurang adanya kemauan untuk berusaha loyal dalam suatu organisasi.

Tingkatan pada masing-masing level memiliki tujuan yang berbeda-beda, tergantung tingkatan level yang sudah dilalui oleh anggota organisasi.

#### **4. Faktor-Faktor Terbentuknya Komitmen**

Beberapa faktor yang membentuk komitmen suatu organisasi antara lain Yanto (2013: 14-16):

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran adalah titik temu dari bermacam-macam pertimbangan, sehingga didapatkan suatu bentuk keyakinan, kemantapan hati, serta ketenangan dalam jiwa seseorang.

b. Faktor Aturan

Aturan merupakan salah satu perangkat mengenai segala tindakan dan perbuatan seseorang. Aturan berperan sangat penting dalam bermasyarakat. Begitu juga dalam berorganisasi, peraturan digunakan untuk menentukan arah gerak organisasi, bagaimana seorang individu harus bertindak, bersikap dalam organisasi.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, Organisasi pelayanan yang dimaksud adalah bagaimana organisasi mampu mengkoordinir dan mengorganisir pelayanan yang baik, baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme pelayanannya.

d. Faktor Pendapatan

Adanya timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada individu dalam organisasi sebagai bentuk imbalan atas tenaga atau pikiran yang sudah dituangkan dalam organisasi. Baik dalam bentuk materi maupun non materi. Pada dasarnya adanya timbal balik tersebut harus dapat memenuhi kebutuhan hidup anggota organisasi.

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan keterampilan merupakan suatu keadaan yang ditunjukkan oleh seseorang yang dapat melaksanakan tugasnya atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada dengan menggunakan anggota tubuh dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan merupakan fasilitas yang digunakan sebagai alat utama maupun alat pembantu untuk melaksanakan pekerjaan, juga berfungsi sebagai fungsi sosial untuk memenuhi kepentingan organisasi itu sendiri.

Faktor-Faktor tersebutlah yang mampu membentuk munculnya suatu komitmen organisasi pada masing-masing anggota organisasi.

### **C. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi**

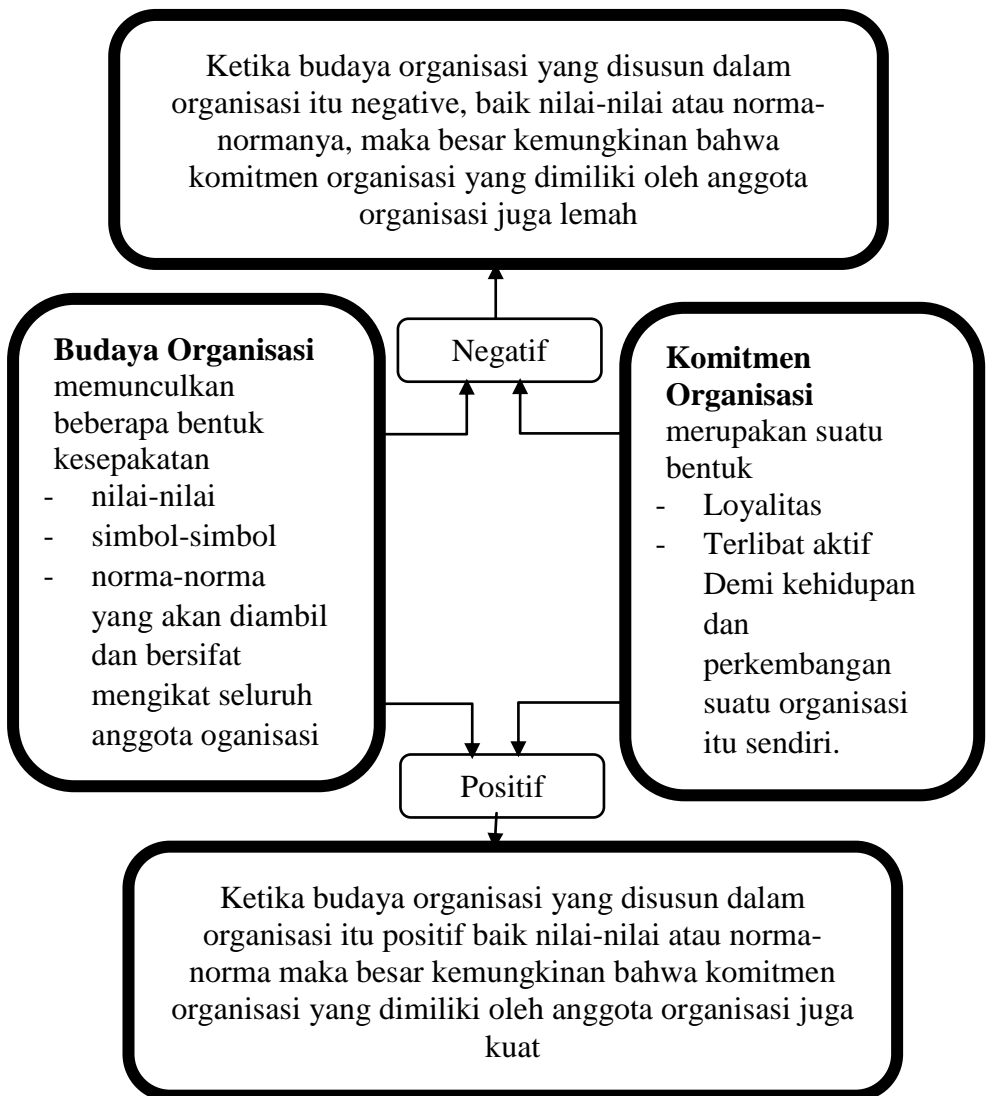
Konsep budaya organisasi adalah, organisasi dipandang sebagai suatu instrumen sosial yang dapat menghasilkan produk berupa *cultural artefacts* seperti ritual, legenda dan upacara-upacara perayaan, (Sobirin, 2002: 6). Seperti halnya sebuah masyarakat, organisasi juga memiliki budaya dan sekaligus merupakan hasil kebudayaan itu sendiri, Smircich (dalam Sobirin, 2002: 6). Artinya, budaya dalam sistem organisasi tidak lagi dianggap hanya sebagai variabel eksternal yang tidak dapat dikontrol tetapi juga sebagai variabel internal yang bisa di *manage* (Reichers and Schneider dalam Sobirin, 2002: 6-7). Budaya juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari organisasi, dari sinilah kemudian konsep budaya organisasi berkembang.

Misalnya, sebagai orang pertama yang secara resmi menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pandangannya mengenai definisi budaya organisasi, yaitu budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, serta digunakan dalam sekelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu pula, (Andrew Pettigrew dalam Sobirin, 2002: 7)

Menurut Steers (dalam Chairi, 2002: 1) menjelaskan bahwa komitmen berkaitan dengan intensitas untuk bertahan dalam suatu organisasi, tetapi mungkin tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja, karena hal tersebut berkaitan dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan anggota organisasi. Kemudian Mowday, dkk. (dalam Chairi, 2002: 1) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki definisi untuk menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan anggota organisasi untuk memberikan kontribusi bagi organisasi yang diikutinya.



Berdasarkan dari beberapa definisi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di atas, dapat diketahui bahwa ketika budaya organisasi yang disusun dalam organisasi itu positif, baik dari segi nilai-nilai atau norma-normanya, maka besar kemungkinan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi juga kuat, sehingga akan ditunjukkan melalui loyalitas serta peran aktif dari anggota organisasi tersebut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

#### **D. Hipotesis**

Agar penelitian sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan menyajikan data yang relevan, maka peneliti akan mengemukakan sebuah hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2012: 64). Selanjutnya, dalam proposal penelitian ini digunakan hipotesis: “terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pengurus UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang”.

### **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Seiring dengan tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang dirumuskan adalah penelitian kuantitatif, atau penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada dasarnya, metode penelitian adalah salah satu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan yang jelas. Metode penelitian kuantitatif juga dapat dinamakan sebagai metode tradisional, karena metode ini dianggap metode yang cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode penelitian, (Sugiyono, 2012: 7).

Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif ini disebut juga dengan metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut dengan metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dapat dikembangkan ilmu pengetahuan-ilmu pengetahuan baru. Lebih jelas, Sugiyono mengatakan bahwa metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *tool* statistika.

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

- a. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang yang mempengaruhi, menjadi sebab atau

timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi.

- b. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi, variabel yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi.

## 2. Definisi Operasional

### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk kesepakatan yang dirumuskan bersama tentang bagaimana nilai-nilai yang akan diambil dalam suatu organisasi dan bersifat mengikat seluruh anggota organisasi. Skala budaya organisasi disusun berdasarkan aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015: 335-336) aspek-aspek tersebut adalah: Inovasi dan pengambilan risiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang atau individu, Orientasi pada tim, Keagresifan dan Stabilitas.

Pengukuran variabel yang dilakukan adalah dengan menggunakan skala budaya organisasi dengan format respon yang diberikan kepada responden berupa persetujuan, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan menggunakan bentuk respon Skala *Likert*. Tinggi rendahnya skor budaya organisasi dapat diketahui dari skor skala budaya organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan budaya organisasi yang tinggi dan skor budaya organisasi yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang rendah.

b. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sikap kerja, di mana ia memiliki fungsi yang positif bagi organisasi juga merupakan sikap utama yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas dan keterlibatan penting bagi berkembangnya suatu organisasi itu sendiri. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) aspek-aspek tersebut adalah: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif.

Pengukuran variabel yang dilakukan adalah dengan menggunakan skala komitmen organisasi dengan format respon yang diberikan kepada responden berupa persetujuan, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan menggunakan bentuk respon Skala *Likert*. Tinggi rendahnya skor komitmen organisasi dapat diketahui dari skor skala komitmen organisasi. Skor yang tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dan skor komitmen organisasi yang rendah menunjukkan budaya organisasi yang rendah.

**C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas maupun karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013: 91). Pemilihan subjek dan lokasi penelitian didasarkan pada pengamatan peneliti bahwa budaya yang dibentuk pada

masing-masing organisasi masih kurang terstruktur, kemudian akses yang mudah dijangkau, serta untuk memberikan kontribusi kepada organisasi kemahasiswaan khususnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang. Populasi yang akan diteliti adalah pengurus dan anggota UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode 2017-2018 yang berjumlah 294 secara keseluruhan.

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, (2013: 91). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan penetapan sampel

$$\begin{aligned} n &= \frac{294}{1 + 294(0.1)^2} \\ &= \frac{294}{3.96} \\ &= 74.74 \end{aligned}$$

Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling*, artinya tidak memberikan peluang yang sama bagi semua unsur atau anggota dari populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2012: 84). Sedangkan teknik yang dipakai adalah menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penentuan sampel melalui pertimbangan peneliti.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal penting yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas *instrument* penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas *instrument*, sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan dalam mengumpulkan data, (Sugiyono, 2012: 137).

Metode pengumpulan data atau teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, (Widodo, 2017). Teknik penumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara. Adapun medan yang dijadikan sebagai obyek pengumpulan data adalah pengurus dan anggota UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang periode 2017-2018.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi. Metode peneitian ini menggunakan daftar pernyataan berisi aspek-aspek yang hendak diukur. Skala psikologi yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi.

Adapun aspek variabel dependen dan independen yang akan diukur dalam penelitian ini, sebagai berikut:

##### 1. Skala Budaya Organisasi

Aitem dalam skala ini disusun berdasarkan empat aspek budaya organisasi, yaitu: Inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim. *Blueprint* skala budaya organisasi sebagaimana pada Tabel 2



**Tabel 2**  
***BluePrint* Budaya Organisasi**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		<i>Fav.</i>	<i>Unfav.</i>	
Inovasi dan pengambilan risiko	Mampu memberikan inovasi-inovasi untuk mengembangkan organisasi	1, 2, 3, 4,	11,12, 13,14	8
	Mampu menganalisis risiko yang akan diterima dari inovasi-inovasi yang dilakukan	5, 6, 7.	15, 16, 17	6
	Mampu menerima resiko yang akan diterima	8, 9, 10.	18, 19, 20.	6
Orientasi pada hasil	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil yang maksimal	21, 22, 23, 24	31, 32, 33, 34.	8
	Mampu menjelaskan tujuan dari hasil atas tugas-tugas yang diberikan	25, 26, 27	35, 36, 37	6
	Mampu menilai tingkat keberhasilan atas tugas yang dilaksanakan	28, 29, 30	38, 39, 40.	6
Orientasi pada orang	Setiap pengambilan keputusan memberikan dampak positif pada setiap anggota organisasi	41, 42, 43	51, 52, 53.	6
	Mampu menerima atas hasil dari pengambilan keputusan pemimpin organisasi mampu	44, 45, 46.	54, 55, 56.	6
	Mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan organisasi dengan anggota organisasi	47, 48, 49, 50.	57, 58, 59, 60.	8
Orientasi pada tim	Mampu bekerja secara tim	61, 62, 63	71, 72, 73.	6
	Mampu memberikan pengaruh positif kepada tim	64, 65, 66, 67.	74, 75, 76. 77.	8

Mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam tim	68, 69, 70.	78, 79, 80	6
Total			80

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Aitem dalam skala ini disusun berdasarkan tiga aspek komitmen organisasi, yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif. Skala penelitian komitmen organisasi ini di kembangkan dari penelitian Citra Devi Rachmawati Mahasiswa Universitas Islam Indonesia. Rachmawati, C. D. (2015). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. " X" 2* (Doctoral dissertation, UII Yogyakarta). *Blueprint* skala komitmen organisasi sebagaimana Tabel 3

**Tabel 3**

***Blue Print Skala Komitmen Organisasi***

No	Aspek	Indikator	Fav.	Unfav.	Jumlah
1	Komitmen Afektif	Kelekatan emosional terhadap organisasi	1, 2,	5, 6,	8
		Mempunyai keinginan untuk menghabiskan waktu dalam organisasi	3,	7,	
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang diikuti.	4,	8,	
2	Komitmen Kontinuan	Perasaan tidak nyaman ketika meninggalkan organisasi.	9, 10,	13, 14,	8
		Tidak tertarik untuk mengikuti organisasi lain.	11,	15,	
		Mebutuhkan keuntungan-keuntungan lain dalam organisasi.	12,	16,	
3	Komitmen	Kewajiban moral untuk	17,	21,	8

Normatif	memelihara hubungan dengan organisasi.		
	Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi	18, 19,	22, 23,
	Adanya tanggung jawab moral pada diri sendiri terhadap rekan dan organisasi.	20,	24.
Total		24	

Berdasarkan pernyataan yang harus diisi oleh responden, maka responden akan diminta memberikan tanggapannya dalam bentuk skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013: 132) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena. Kedua skala tersebut terdapat alternatif jawaban, yaitu: ST (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 4**  
**Respon Jawaban Pernyataan Skala**

Respon	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan keabsahan suatu instrument penelitian. Sebuah *instrument* penelitian dikatakan valid yaitu ketika *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa

yang hendak diukur (Sugiyono dalam Guntur, 2017: 8). Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu *instrument* pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, (Azwar, 2004: 5).

Menurut Siregar (dalam Baeti 2019: 29) terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid, yaitu: 1) jika koefisien korelasinya  $> 30$ ; 2) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ; dan 3) jika nilai  $Sig. \leq \alpha$ . Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan yang dimaksud. Azwar (dalam Baeti 2019: 29) menjelaskan, batasan yang biasa digunakan sebagai kriteria pemilihan item adalah  $r_{Ix} \geq 0,30$ , tetapi ketika jumlah item yang lolos ternyata kurang dari jumlah item yang direncanakan, maka peneliti dapat menurunkan sedikit batas kriteria, misalnya menjadi 0,25.

**Tabel 5**  
**Uji Coba Validitas Budaya Organisasi**

No	Variabel	Aspek	Item		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	11,12,13,14, 15, 16, 17, 18, 19,20	<b>20</b>
2			21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.	
3			41, 42,	51, 52, 53	

4	Orientasi pada orang	43		
		44, 45, 46.	54, 55, 56,	
		47, 48, 49, 50.	57, 58, 59, 60	
		61, 62, 63	71, 72, 73.	<b>20</b>
	Orientasi pada tim	64, 65, 66, 67.	74, 75, 76, 77.	
		68, 69, 70	78, 79, 80	
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>80</b>

Tabel di atas merupakan *Blueprint* skala budaya organisasi sebelum dilakukan uji coba, dengan 4 aspek dan masing-masing aspek terdapat 20 item pernyataan. Jadi, total item skala budaya organisasi sebelum dilakukan uji coba sebanyak 80 item pernyataan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

Uji validitas dilakukan sebanyak tiga kali putaran sehingga menghasilkan data sebagai berikut:

No	Variabel	Aspek	Item		Jumlah item bertahan
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	1, 2, 3*, 4*, 5, 6*, 7*, 8, 9*, 10.	11,12,13,14 15, 16*, 17 18, 19*,20*	<b>12</b>
2			21, 22*, 23, 24 25*, 26*, 27* 28, 29, 30*	31, 32, 33*, 34* 35*, 36*, 37* 38*, 39, 40.	<b>9</b>

3	Orientasi pada orang	41*, 42*, 43* 44, 45, 46. 47*, 48, 49, 50.	51*, 52, 53* 54*, 55*, 56, 57*, 58*, 59, 60*	<b>9</b>
4	Orientasi pada tim	61, 62, 63 64*, 65, 66, 67*. 68*, 69*, 70*	71, 72*, 73. 74*, 75, 76,* 77*. 78*, 79*, 80*	<b>8</b>
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>17</b>	<b>38</b>

**Keterangan : \* = item gugur**

Setelah dilakukan uji coba item soal, kepada 30 responden. Dapat diketahui bahwa dalam skala budaya organisasi terdapat 42 item yang gugur. Dalam aspek Inovasi dan pengambilan risiko memiliki 8 item gugur, dalam aspek Orientasi pada hasil terdapat 11 item yang gugur, dan 11 item gugur lainnya terdapat di aspek Orientasi pada orang, sedangkan dalam aspek Orientasi pada tim terdapat 12 item yang gugur.

**Tabel 7**  
**Uji Coba Validitas Komitmen Organisasi**

No	Variabel	Aspek	Item		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Komitmen Organisasi	Komitmen	1, 2	5, 6	<b>8</b>
		Afektif	3	7	
			4	8	
2		Komitmen	9, 10	13, 14	<b>8</b>
		Kontinuan	11	15	
			12	16	
3		Komitmen	17	21	<b>8</b>
		Normatif	18, 19	22, 23	
			20	24	

<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>
---------------	-----------	-----------	-----------

Tabel di atas merupakan *Blueprint* skala komitmen organisasi di atas dimodifikasi dari penelitian Citra Devi Rachmawati, Mahasiswa Universitas Islam Indonesia. Sebelum dilakukan uji coba, dengan 3 aspek dan masing-masing aspek terdapat 8 item pernyataan. Jadi, total item skala komitmen organisasi sebelum dilakukan uji coba sebanyak 24 item pernyataan.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

No	Variabel	Aspek	Item		Jumlah item bertahan
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Komitmen Organisasi	Komitmen	1*, 2*	5*, 6	2
		Afektif	3*	7	
			4*	8*	
2		Komitmen	9*, 10	13*, 14	2
		Kontinuan	11*	15*	
			12*	16*	
3		Komitmen	17	21	6
		Normatif	18*, 19	22, 23*	
			20	24	
Jumlah			4	6	10

**Keterangan : \* = item gugur**

Setelah dianalisis menggunakan *SPSS*. 22, dari tabel di atas dapat diketahui skala komitmen organisasi terdapat 14 item yang gugur. Yaitu pada aspek komitmen afektif terdapat 6 item yang gugur, aspek komitmen kontinuan terdapat 6 item gugur, dan 2 item gugur lainnya berasal dari aspek komitmen normatif.

Banyaknya item gugur dikarenakan pernyataan item yang multidimensional, di mana pernyataan item bisa saja dianggap mengukur dua aspek yang berbeda. Juga item pernyataan kurang spesifik mengukur suatu sikap menyebabkan item banyak yang gugur dan tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah ketetapan atau kestabilan alat tersebut dalam mengukur apa yang akan diukurnya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama, (Guntur, 2017: 13). Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yaitu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel, (Azwar, 2004: 4).

Pengujian reliabilitas skala menggunakan teknik *alpha combrach* dan menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for Windows* pada saat penghitungannya. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas skala adalah menggunakan *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel, sedangkan apabila *Cronbach's Alpha* < 0,06 maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	38



**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS, didapatkan hasil *cronbach alpha* sebesar 0,907 untuk variabel budaya organisasi. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi didapatkan hasil 0,792. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa instrument penelitian yang digunakan reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data, menurut Sugiyono (2012:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul dan dalam kegiatan ini adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

### **1. Uji Deskriptif**

Uji deskriptif merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari lapangan tanpa membuat suatu kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2013: 53). Data yang diperoleh dari lapangan dideskripsikan untuk keperluan analisis data lebih lanjut.

### **2. Uji Asumsi Dasar**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai

signifikansinya  $>0.05$ . Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, di mana data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $>0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal, (Priyatno, 2009: 28 ).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat sebelum menggunakan analisis korelasi Pearson atau regresi linier. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila *p value (Linearity)* kurang dari 0,05 (Priyatno, 2009: 36).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur sejauh mana hipotesis penelitian ini bisa diterima. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh *Karl Pearson*. Korelasi Product moment yang dikembangkan oleh *Karl Pearson*, biasanya digunakan untuk mencari hubungan apabila data berbentuk interval atau rasio (Yuliardi & Nuraeni, 2017).

Rumus dari Korelasi Product Moment yaitu, Sugiyono (2016: 183) :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.

X : Deviasi dari mean untuk nilai variabel X

Y : Deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah perkalian antara nilai X dan Y

$x^2$  : Kuadrat dari nilai  $x$

$y^2$  : Kuadrat dari nilai  $y$

Serta dapat juga menggunakan bentuk *raw score* atau angka kasar

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Banyaknya sampel

$X$  : Skor variabel Budaya Organisasi

$Y$  : Skor variabel Komitmen Organisasi

Teknik Ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang masing-masing variabel datanya berupa skor serta menggambarkan hubungan antara dua gejala interval. Perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) For Windows Release Versi 22.0.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa atau yang disingkat UKM, dalam penelitian ini adalah UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang berada di bawah naungan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan struktural dan bersifat koordinatif-instruktif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota serta pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode 2017-2018 dengan sampel penelitian sebanyak 75 orang dari 6 UKM-F.

Deskripsi data dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi didapatkan skor dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Deskripsi data tersebut bertujuan untuk menggambarkan tentang budaya dan komitmen organisasi UKM Fakultas psikologi dan kesehatan UIN Walisongo Semarang pada periode 2017-2018. Gambaran tersebut mampu dijelaskan melalui hasil data yang diolah dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*, meliputi hasil *mean* (nilai rata-rata), *standart deviation* (simpangan baku), nilai minimum, serta nilai maksimum. Deskripsi data penelitian yang diperoleh dari responden pada masing-masing variabel seperti tabel 11 berikut:

**Tabel 11**  
**Uji Deskriptif**

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya	75	89	137	112.73	8.905
Komitmen	75	10	40	30.75	4.359
Valid N (listwise)	75				

Tabel diskripsi data di atas menjelaskan bahwa pada variabel budaya organisasi menunjukkan data minimum yaitu 89 dan data maksimum sebesar 137, dengan nilai rata-rata yang didapatkan sebesar 112.73 dan standar deviasi sebesar 8.905. Hasil yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala budaya organisasi dengan skor terendah sebesar 89 dan skor tertinggi sebesar 137. Maka untuk mengkategorikannya sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Kategorisasi Skor Budaya Organisasi**

R	Kategori	Skor skala
<b>Mean + 1SD ≤ X 121.635 = 122 ≤ X</b>	Tinggi	X > 122
<b>Mean - 1SD ≤ X &lt; M + 1SD</b> <b>112.73 - 8.905 ≤ X &lt; 112.73 + 8.905</b> <b>104 ≤ X &lt; 122</b>	Sedang	104 – 122
<b>X &lt; (mean - 1SD) = X &lt; 103.825 = 104</b>	Rendah	X < 104

Berdasarkan tabel kategori rumusan di atas, dapat diketahui skor skala budaya organisasi dinyatakan tinggi apabila skor lebih besar dari 122, dinyatakan sedang apabila skor diantara 104-122, dan dikatakan rendah jika skor kurang dari 104.

**Tabel 13**  
**Kategori Skor Budaya Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	16.0	16.0	16.0
	Sedang	53	70.7	70.7	86.7
	Tinggi	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan dari tabel tersebut, hasil yang diperoleh dari subjek penelitian yang menunjukkan kategori skor tinggi berjumlah 10 subjek, skor kategori sedang berjumlah 53, sedangkan dalam kategori skor rendah berjumlah 12 subjek.

Data pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan skor data minimum sebesar 10 dan data maksimum sebesar 40. Nilai rata-rata pada variabel komitmen organisasi sebesar 30.75 dan standar deviasi sebesar 4.359. Skor hasil yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala komitmen organisasi, skor tertinggi sebesar 36 sedangkan skor terendah sebesar 27. Maka Untuk mengkategorikannya sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Kategori Skor Komitmen Organisasi**

R	Kategori	Skor skala
Mean + 1SD $\leq$ X 30.75 + 4.359 $\leq$ X 35.109 = 36 $\leq$ X	Tinggi	X > 36
M – 1SD $\leq$ X < M + 1SD 112.73 – 8.905 $\leq$ X < 112.73 + 8.905 27 $\leq$ X < 36	Sedang	27 – 36
X < M – 1SD X < 30.75 – 4.359 X < 26.391 = 27	Rendah	X < 27

Kategori rumusan di atas dapat dilihat skor komitmen organisasi tinggi apabila skor lebih besar dari 36, dinyatakan sedang apabila skor diantara 27-36, dan dikatakan rendah jika skor kurang dari 27.

**Tabel 15**  
**Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	9.3	9.3	9.3
Sedang	57	76.0	76.0	85.3
Tinggi	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan dari tabel tersebut, hasil yang diperoleh dari subjek penelitian yang menunjukkan kategori skor tinggi berjumlah 11 subjek, skor kategori sedang berjumlah 57, sedangkan dalam kategori skor rendah berjumlah 7 subjek.

## B. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan uji yang digunakan sebagai prasyarat analisis yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji korelasi. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $>0.05$ . Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, di mana data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $>0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2009: 28 ).

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91755212
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.089
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,170 di



mana nilai tersebut  $> 0,05$ . Data penelitian dapat dikatakan normal apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$  (Purnomo, 2016: 93). Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang dilakukan terdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat sebelum menggunakan analisis korelasi *Pearson* atau regresi linier. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila *p value (Linearity)* kurang dari 0,05, (Priyatno, 2009: 36).

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Komitmen * Budaya	Between Groups	(Combined)	889.725	24	37.072	3.589	.000
		Linearity	270.493	1	270.493	26.187	.000
		Deviation from Linearity	619.232	23	26.923	2.606	.002
	Within Groups		516.462	50	10.329		
	Total		1406.187	74			

Data berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *p value (linearity)* diperoleh hasil sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antar kedua variabel.

### C. Hasil Analisis Data

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur sejauh mana hipotesis penelitian ini bisa diterima. Hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang periode 2017-2019. Uji hipotesis berikut ini dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation* dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Hasil yang diperoleh yaitu seperti tabel 18 berikut:

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

<b>Correlations</b>			
		Budaya	Komitmen
Budaya	Pearson Correlation	1	.439**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Komitmen	Pearson Correlation	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai yang diperoleh pada variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,000. (Priyatno, 2014: 123) menjelaskan bahwa apabila hasil yang diperoleh nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis dapat dinyatakan diterima. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang periode

2017-2018. Cara mengetahui besarnya hubungan kedua variabel, dapat dilihat pada nilai *Pearson correlation*, apabila nilai mendekati 1 maka hubungan antar variabel dapat dikatakan kuat, sedangkan ketika nilai yang didapatkan di bawah 0,5 maka hubungan antar variabel bersifat lemah.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0.439 sehingga menunjukkan bahwa besar hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang periode 2017-2018 memiliki hubungan yang lemah.

#### **D. Pembahasan**

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan periode 2017-2018. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan komitmen organisasi. Hasil tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin positif budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Begitu sebaliknya, jika budaya organisasi semakin rendah maka akan semakin rendah juga komitmen organisasinya. Serta besaran korelasi antara kedua variabel mendapatkan nilai sebesar 0.439 yang artinya besar hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan lemah. Hal tersebut dikarenakan hubungan antara kedua aspek variabel memiliki hubungan yang rendah, juga karena jumlah item pernyataan yang tidak seimbang, kemudian faktor eksternal lain yang menyebabkan besaran hubungan antara kedua variabel mendapatkan skor nilai yang lemah.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi, (2016) yang menunjukkan bahwa hasil regresi budaya organisasi terhadap komitmen afektif menunjukkan hasil dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin positif budaya organisasi terhadap variabel komitmen afektif, maka semakin tinggi pula komitmen afektif dalam organisasi. Begitu sebaliknya, jika budaya dalam organisasi itu negatif atau rendah, maka akan semakin rendah pula komitmen seseorang dalam suatu organisasi.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2009) di mana dalam penelitian ini menunjukkan hasil  $r_{xy} = 0,723$  dengan nilai  $p = 0,000$  di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Darajat dan Rosyda (2012) juga melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang memperoleh hasil uji statistik sebesar  $0,016 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Sedangkan nilai koefisien korelasinya didapatkan nilai sebesar 0,348, hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen dalam berorganisasinya.

Kemudian pada penelitian Galih Primanda Permana (2013) menunjukkan hasil adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hal

tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,576. Dapat diartikan bahwa semakin positif budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya.

Konsep budaya organisasi yang beragam sepenuhnya dikelola oleh masing-masing pimpinan organisasi, ketika pimpinan organisasi memberikan contoh yang baik pada anggota organisasi, anggota organisasi akan dengan senang hati untuk menerapkan budaya organisasi yang sudah dirumuskan. Budaya organisasi merupakan salah satu bentuk dari pandangan seseorang yang ada pada organisasi secara bersamaan dan akan menjadi suatu identitas yang jelas. Salah satu cara untuk menguraikan adanya perbedaan definisi adalah untuk melihat budaya organisasi pada tingkatan yang tidak sama. Bagi beberapa pandangan tentang budaya organisasi, budaya dijadikan pijakan dari norma tentang tingkah laku, budaya organisasi dihadirkan dalam bentuk norma-norma, nilai-nilai, serta seperangkat asumsi yang terjadi pada tingkat yang berbeda beda (Sun'an, 2004: 2)

Budaya organisasi yang kuat adalah hasil dari adanya kepercayaan serta penerapan nilai-nilai oleh pimpinan organisasi dan mengarahkannya kepada perilaku anggota organisasi itu sendiri, (Soedjono dalam Tanuwibowo & Sutanto 2014: 138). Komitmen pada suatu organisasi merupakan sikap yang didefinisikan sebagai keadaan anggota organisasi yang mengikatkan dirinya kepada suatu organisasi tertentu serta sasaran-sasarannya. Keterlibatan anggota organisasi yang tinggi pada suatu organisasi merupakan salah satu bentuk adanya komitmen organisasi.

Budaya merupakan sistem makna serta keyakinan-keyakinan yang dianut bersama para anggota organisasi dan sebagian besar cara yang digunakan dalam bersikap baik

kepada sesama anggota organisasi atau kepada orang luar organisasi. Budaya organisasi juga merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, ritual, mitos anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi itu sendiri, (Harrison dan Stokes, dalam Trang, 2013: 210). Berdasarkan dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi, anggapan, sikap serta norma perilaku yang telah disepakati kemudian dijadikan sebagai peraturan-peraturan yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi, yang akhirnya dijadikan sebagai identitas yang digunakan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, erat kaitannya antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Robbins (dalam Chrysanti 2009) bahwa sebuah organisasi yang menerapkan budaya organisasi yang kuat dan positif, memiliki pengaruh yang besar bagi perilaku serta sikap para anggota organisasinya. Nilai-nilai yang sesuai akan diterapkan dengan sangat intens dan diterapkan secara luas dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menentukan kesepakatan-kesepakatan yang menguntungkan bagi organisasi itu sendiri, tentang apa yang harus dipertahankan dan apa yang harus diubah demi kepentingan organisasi itu sendiri. Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya juga ditemukan hasil semakin tinggi atau semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Komitmen organisasi memiliki peran ganda bagi pimpinan organisasi. Disatu sisi, pimpinan organisasi berharap dapat memberikan contoh dari hasil penting bahwa pimpinan organisasi berkeinginan untuk meningkatkan komitmen para

anggotanya. Sedangkan di sisi lain, terdapat gejala-gejala dan masalah potensial yang lain sehingga komitmen organisasi belum bisa diterapkan secara maksimal. Salah satu faktor atau gejalanya yaitu rendahnya kepuasan kerja sehingga menyebabkan anggota organisasi ingin keluar dari organisasi. Untuk itu pimpinan organisasi harus memahami penyebab konsekuensi dari sikap kerja tersebut (Wijaya 2017: 32).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai “Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang” serta sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi yang ada pada UKM Fakultas Psikologi UIN Walisongo Semarang periode 2017-2018. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai signifikansi korelasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima, yakni ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin positif budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah atau negatif budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin rendah pula tingkat komitmen organisasinya.

Kemudian untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel yaitu dapat dilihat pada nilai *Pearson correlation*, apabila nilai mendekati 1 maka hubungan antar variabel dapat dikatakan kuat. Hasil yang diperoleh dari *Pearson correlation* penelitian ini yaitu sebesar 0.439. Maka besar hubungan antara kedua variabel bersifat lemah. Hal tersebut dikarenakan hubungan antara kedua aspek variabel memiliki hubungan yang rendah, juga karena jumlah item pernyataan yang tidak seimbang, kemudian faktor eksternal



lain yang menyebabkan besaran hubungan antara kedua variabel mendapatkan skor nilai yang lemah.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan penulis ingin menyamapaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya kepada para pimpinan UKM, berdasarkan penelitian ini dan juga dikarenakan hipotesis ini diterima, maka penulis menyarankan untuk meningkatkan kualitas budaya yang disusun dalam masing-masing oganisasi.
2. Menjadikan budaya yang lebih positif untuk memberikan kenyamanan anggota organisasi demi meningkatkan komitmen anggota organisasi.
3. Budaya yang disusun sekiranya diselaraskan dengan budaya Fakultas Psikologi dan Kesehatan, meskipun UKM bergerak pada pada keilmuan dan keterampilan yang berbeda.
4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian untuk meningkatkan kualitas dalam berorganisasi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya untuk UKM-F yang terlibat demi meningkatkan produktifitas organisasi.
5. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu menggali lebih dalam tentang bagaimana budaya yang dibentuk pada organisasi Mahasiswa khususnya di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang, sebab masih banyak hal yang perlu digali, mungkin dari sudut pandang kualitatif ataupun dari sudut pandang metode yang lain sehingga dapat diketahui secara langsung bagaimana proses dan apa saja yang berpengaruh bagi komitmen organisasi Mahasiswa yang berkecimpung dalam ORMAWA.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2017), *Perilaku organisasi*. edisi pertama. Jakarta: kencana.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT Universitas Gunadarma, Depok*. Vol. 3. A44-A52.
- Arzaq, M. T. (2007). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Ciputat*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chairy, L. S. (2002). *Seputar komitmen organisasi*. *Jurnal Fakultas Psikologi UI*.  
<http://staff.ui.ac.id/system/files/users/liche/material/arisan86-komitmenorganisasi-liche.pdf>
- Daft, R. L. (2003). *Manajemen*. Jilid 2. Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan. Jakarta: Erlangga.
- Darmawati, A., Hayati, L. N., & Herlina, D. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- GUNTUR, R. (2017). *Analisis uji validitas dan reliabilitas tes buatan Guru Bahasa Makassar Kelas VIII SMPN 2 Binamu Kabupaten Jeneponto* (Doctoral dissertation, FBS).
- Hardianty, I., & Pramadewi, A. (2015). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1-19.
- Herdiansyah, H. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Mubarok, R. (2013). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi organisasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Periode 2012-2013* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Muslianti, M., Balkis, S., & Said, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi Himpunan Mahasiswa program studi Pendidikan IPS terhadap pembentukan karakter Mahasiswa program studi Pendidikan IPS FIS UNM* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Muyadi, D. (2018). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS 22 pengolah data praktis*. Yogyakarta: PT. Media Kom.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rimata, E. P. (2014). *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia di Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen FE UNY [Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta].
- Robbin SP, Judge. (2007). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbin SP, Judge. (2008). *Perilaku organisasi*, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah Volume 14 : pesan, kesan dan keserasian Al-Quran*. Jakarta : Lentera Hati

- Sobirin, A. (2002). Budaya: sumber kekuatan sekaligus kelemahan organisasi. *Jurnal Fakultas Hukum UII*, 1(7).
- Soekidjan. (2009). *Manjaemen sumber daya manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan anteseden komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, 33(1), 41-52.
- Sufya, D. H. (2015). *Pengaruh modal psikologis, budaya organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap organizational citizenship behavior* (Doctoral dissertation, Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah, 2015).
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sun'an, A. (2004). *Budaya dan iklim organisasi*. Mandar Maju. Bandung.
- Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor 109 Tahun 2019, Tentang Pedoman Organisasi Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Syaodih, N. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tanuwiowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal trikonomika*, 13(2), 136-144.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Widayastuti, H. C. (2009). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa*

*Citarum Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Widodo. (2017). *Metode penelitian populer & praktis*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. Diunduh dari: <http://repository.uinsu.ac.id/2838/1/Perilaku%20-Organisasi.pdf>.

Wijayati, D. T. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen strategik pada organisasi non profit (Studi manajemen strategik pada Dinas Propinsi Jawa Timur). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 24-32.

Yanto, D. N. S. (2013). *Analisis pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pertambangandan Energi di Kabupaten Tanggamus* (Doctoral dissertation, FAKULTAS EKONOMI).

Yani, S. (2005). *Hubungan antara kompetensi manajerial dan komitmen organisasi dengan kinerja pejabat struktural eselon III-IV Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia* (Doctoral dissertation, FISIP-UI).

Yuliardi, Ricki, Nuraeni Zuli. (2017). *Statistika penelitian plus tutorial SPSS* (Edisi ke-1, Cetakan ke-1). Yogyakarta: Innosain

Zahreni, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PTPN III Kebun Rambutan Tebing Tinggi*.

## Lampiran 1: Skala Uji Coba

## Skala Uji Coba

**Identitas Responden**

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin :

Fakultas/Jurusan :

Angkatan :

UKM-F yang diikuti (Pilih Salah Satu) :

1. Mohon diisi dengan menggunakan tanda (√) pada kolom pilihan anda
2. Keterangan :
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Jawaban anda adalah rahasia peneliti
4. Tidak ada jawaban salah atau benar
5. Bila ada pernyataan kurang jelas, tanyakan kepada peneliti
6. Kerjakan dengan santuy dan awali dengan berdoa.

**Skala 1**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan organisasi mendukung saya untuk bekerja lebih inovatif				
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas supaya tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif				
3	Pimpinan organisasi memberikan kebebasan kepada saya untuk bekerja sesuai dengan <i>job desk</i>				
4	Pimpinan organisasi memberikan saya kepercayaan penuh dalam menyelesaikan tugas				
5	Pimpinan Organisasi memberikan waktu kepada saya				

	untuk memaparkan inovasi yang akan diterapkan				
6	Pimpinan organisasi memberikan pemahaman kepada saya tentang risiko dari inovasi yang akan diterapkan				
7	Anggota organisasi menganalisis bersama pimpinan organisasi sebelum menerapkan inovasi baru				
8	Saya siap mengambil resiko dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
9	Saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan tugas dari pimpinan organisasi				
10	Seluruh anggota organisasi mengadakan evaluasi atas kesalahan dalam pengambilan keputusan				
11	Pimpinan organisasi mengabaikan saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
12	Pimpinan organisasi membatasi ruang gerak saya dalam melaksanakan tugas				
13	Fasilitas dalam organisasi yang belum lengkap menyebabkan inovasi yang akan saya buat menjadi terhambat				
14	Pimpinan organisasi meragukan saya dalam melaksanakan tugas				
15	Pimpinan organisasi tidak menerima adanya perubahan dalam organisasi				
16	Perencanaan yg kurang matang menyebabkan inovasi sulit diterapkan				
17	Potensi risiko dari inovasi tidak dianalisis oleh pimpinan sebelum diterapkan				
18	Pimpinan organisasi tidak mau menerima risiko apapun dari inovasi yang saya buat				
19	Bukan tanggungjawab saya jika inovasi yang dibuat				

	oleh pimpinan organisasi gagal diterapkan				
20	Demi menghindari risiko yang buruk, menurut saya tidak perlu ada inovasi baru dalam organisasi				
21	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal				
22	Pimpinan organisasi menghimbau saya untuk lebih fokus pada hasil atas tugas yang diberikan				
23	Saya berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal				
24	Ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan adalah hasil yang maksimal				
25	Sebelum memberikan tugas, pimpinan organisasi menjelaskan prediksi hasil dari tugas tersebut				
26	Pimpinan organisasi menjelaskan manfaat yang akan didapat dari tugas yang diberikan				
27	Tugas yang diberikan pimpinan selalu berorientasi pada hasil				
28	Saya menyelesaikan tugas dengan maksimal				
29	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja untuk memperoleh hasil yang optimal				
30	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan				
31	Pimpinan organisasi bersikap acuh atas hasil dari kinerja anggota organisasi				
32	Pimpinan organisasi tidak memberikan ide apapun kepada anggota organisasi				
33	Pimpinan organisasi tidak melaksanakan tugasnya dengan baik				
34	Pimpinan organisasi tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk memaparkan kinerja saya				



35	Tugas yang diberikan pimpinan organisasi tidak diprediksi hasilnya terlebih dahulu				
36	Pimpinan organisasi tidak menjelaskan kepada anggota tentang apa yang akan didapat dari tugas yang diberikan				
37	Tugas yang diberikan pimpinan organisasi berorientasi pada proses				
38	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan baik				
39	Kinerja saya dalam organisasi kurang maksimal				
40	Hasil dari tugas yang saya kerjakan selalu mendapatkan banyak kritikan dari pimpinan organisasi				
41	Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi berdampak positif bagi saya				
42	Pimpinan organisasi selalu memberi perhatian kepada saya				
43	Saya merasa senang atas keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi				
44	Saya menerima dengan lapang dada atas keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi				
45	Menurut saya, keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi merupakan keputusan yang terbaik				
46	Setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi memberikan keharmonisan bagi anggota organisasi				
47	Saya sering bercanda dengan pimpinan organisasi				
48	Pimpinan organisasi mampu menjaga keharmonisan pada anggota organisasi				
49	Pimpinan organisasi tidak membedakan antara anggota yang satu dengan yang lain				

50	Pimpinan organisasi bersikap ramah kepada seluruh anggota organisasi				
51	Bagi saya, pengambilan keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi tidak memberikan dampak apapun				
52	Pimpinan organisasi bersikap acuh kepada saya				
53	Setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi selalu merugikan bagi saya				
54	Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
55	Sebagian besar keputusan pimpinan organisasi tidak bisa saya terima				
56	Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi tidak mewakili sebagian besar anggota organisasi				
57	Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi selalu berdampak merenggangkan antar anggota organisasi				
58	Keputusan yang diambil oleh pimpinan organisasi menimbulkan kecemburuan sosial antar anggota organisasi				
59	Pimpinan organisasi sering marah kepada saya saat saya bertugas				
60	Pimpinan organisasi hanya mengunggulkan anggota yang sering berkomunikasi dengannya				
61	Saya mampu bekerja secara kelompok				
62	Saya menerima adanya perbedaan pendapat yang ada dalam tim				
63	Kerja secara tim, membuat tugas yang dilaksanakan lebih efektif				
64	Pimpinan organisasi memberikan arahan kepada tim supaya bekerja secara kompak				

65	Teman satu tim saya saling memberikan dukungan supaya bekerja lebih produktif				
66	Saya akan mengingatkan teman satu tim jika dirasa melakukan kesalahan				
67	Organisasi mendorong anggotanya untuk mengutamakan kepentingan timnya				
68	Masalah yang timbul dalam tim biasanya dievaluasi bersama				
69	Saya mampu mengatasi masalah yang muncul di dalam tim				
70	Tim mampu menerima konsekuensi atas masalah yang timbul dalam organisasi				
71	Saya merasa canggung ketika bekerja secara kelompok				
72	Saya tidak suka jika anggota tim saya mengkritik pendapat saya				
73	Saya lebih baik mengerjakan tugas organisasi secara individu				
74	Pimpinan organisasi tidak memberikan motivasi supaya tim bekerja lebih kompak				
75	Pimpinan organisasi bersikap apatis terhadap keadaan timnya				
76	Saya membiarkan kesalahan yang terjadi dalam tim				
77	Saya lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan tim				
78	Masalah yang muncul di dalam tim, tidak saya tanggap dengan serius				
79	Saya tidak bisa mencegah masalah yang dirasa akan muncul dalam tim				
80	Anggota organisasi saling menyalahkan satu sama lain atas masalah yang timbul dalam tim				

**Skala 2**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa, masalah yang ada di organisasi adalah bagian dari masalah saya.				
2	Saya merasa nyaman berada pada organisasi yang saya ikuti saat ini				
3	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan masa berorganisasi saya di organisasi ini				
4	Saya merasa ikatan kekeluargaan di organisasi ini sangat kuat				
5	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di organisasi, karena itu bukan menjadi masalah saya.				
6	Saya merasa asing berada di organisasi yang saya ikuti saat ini				
7	Saya berniat untuk keluar dari organisasi ini secepatnya.				
8	Saya merasa kurang adanya rasa kekeluargaan di organisasi yang saya ikuti saat ini				
9	Sangat sulit bagi saya meninggalkan organisasi yang saya ikuti saat ini				
10	Saya malu jika harus meninggalkan organisasi yang saya ikuti saat ini				
11	Saya merasa tidak memiliki alternatif organisasi lain, jika saya keluar dari organisasi ini.				
12	Salah satu alasan utama saya untuk terus berada di organisasi ini adalah keuntungan yang belum tentu didapatkan dari organisasi lain.				
13	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.				
14	Saya ingin keluar dari organisasi saya saat ini				
15	Jika ada organisasi lain yang sama seperti organisasi				

	saya saat ini, saya akan pindah pada organisasi tersebut				
16	Saya akan meninggalkan organisasi ini jika ada peluang masuk organisasi lain.				
17	Sudah menjadi kewajiban bagi saya untuk bertugas di organisasi ini				
18	Saya merasa mudah untuk menerima aturan yang ada di organisasi ini.				
19	Saya patuh pada peraturan organisasi				
20	Alasan utama untuk tetap berada di organisasi ini adalah kesetiaan saya terhadap organisasi yang saya ikuti saat ini.				
21	Saya tidak memiliki kewajiban untuk setia dengan organisasi yang saya ikuti.				
22	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada di organisasi.				
23	Nilai yang timbul dalam organisasi tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
24	Saya terpaksa mengikuti organisasi ini karena tidak ada pilihan lain.				

## Lampiran 2: Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian

### A. Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	38

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	101.90	163.610	.449	.905
X2	102.17	164.902	.428	.905
X5	102.03	167.275	.300	.907
X8	102.07	165.582	.480	.905
X10	102.40	165.076	.377	.906
X11	102.53	163.913	.441	.905
X12	102.00	168.000	.268	.907
X13	102.67	192.023	-.682	.926
X14	102.83	156.420	.604	.902
X15	102.23	154.116	.753	.899
X17	102.50	163.224	.562	.904
X18	101.83	157.247	.680	.901
X21	102.80	156.648	.609	.902
X23	102.20	151.821	.831	.898
X24	101.97	162.930	.626	.903
X28	102.23	162.392	.515	.904
X29	102.23	161.082	.687	.902
X31	102.77	163.840	.540	.904
X32	102.10	158.162	.712	.901

X39	102.87	165.913	.340	.906
X40	102.47	179.223	-.385	.915
X44	102.23	168.116	.372	.906
X45	102.10	168.783	.326	.906
X46	102.17	168.971	.274	.907
X48	102.07	166.892	.344	.906
X49	101.97	163.551	.485	.904
X50	101.80	167.821	.292	.907
X52	102.47	151.568	.808	.898
X56	102.40	168.110	.328	.906
X59	102.13	161.982	.532	.904
X61	101.93	156.823	.709	.901
X62	101.87	154.740	.743	.900
X63	102.27	158.064	.627	.902
X65	101.87	167.499	.342	.906
X66	101.93	169.375	.382	.906
X71	102.23	165.633	.445	.905
X73	101.87	167.154	.327	.906
X75	101.67	167.195	.273	.907

## B. Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y6	23.90	15.059	.656	.754
Y7	23.90	15.334	.536	.765
Y10	23.77	15.564	.502	.769
Y14	23.67	14.506	.592	.756
Y17	23.87	15.085	.493	.770
Y18	23.60	14.869	.596	.757
Y19	23.83	16.557	.216	.806
Y21	23.97	16.171	.335	.788
Y22	23.67	14.713	.514	.767
Y24	23.43	16.806	.257	.796



## Lampiran 3 : Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Kholiqlul Qulub
  2. Tempat & Tgl. Lahir : Gresik, 10 Agustus 1996
  3. Alamat Rumah : Jl. Merpati, Rt/Rw 07/02,  
Desa Tebuwung, Kecamatan Dukun, Kabupaten  
Gresik
- HP : 085712767829  
E-mail : qulubkholiqlul96@gmail.com

**B. Riwayat Pendidikan**

1. Pendidikan Formal:
  - a. Mts Al-Karimi 1
  - b. MA Al-Karimi
  - c. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal:
  - a. TPQ Al-Karimi
  - b. Madin Al-Karimi

**C. Riwayat Organisasi**

1. Anggota PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan
2. Pengurus PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan Divisi  
Kajian dan Wacana periode 2017-2018
3. Pengurus PMII Komisariat Walisongo Semarang  
Periode 2018-2019
4. Lurah UKM Teater Memento Fakultas Psikologi dan  
Kesehatan periode 2017-2018

Semarang, 19 Desember 2019

Kholiqlul Qulub  
NIM : 1507016058